alaraq öz "təhsil trayektoriyasını" (təhsil dairəsini) müəyyənləşdirir. O, fənləri, seminarları özü seçir, alacağı biliyə görə özü məsuliyyət daşıyır. Bu, əlbəttə ki, ideal vəziyyətdir, buna keçmək üçün isə biz çox yol getməliyik.

Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda Təhsil Nazirliyi tərəfindən həyata keçirilən "SABAH" layihəsi ali təhsildə tədrisin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, ali təhsil sistemində yeni və fərqli bir mühitin yaradılması, savadlı, bacarıqlı və hazırlıqlı tələbə yetişdirilməsi, əmək bazarının artan tələblərinə müvafiq olaraq kadr hazırlığının təmin edilməsi məqsədilə yaradılmışdır. Bu layihə tələbələrə bir sıra üstünlüklər, o cümlədən əlavə müavinət, pulsuz yaşayış yeri və qidalanma, tələbə mübadiləsi proqramlarında iştirak, intellektual və yaradıcı potensialın inkişafı, müasir şirkətlərdə iş təcrübəsi və əlavə təhsil kimi üstünlükləri təmin edir.

Boloniya prosesinin aşkar faydasına baxmayaraq, onun tələblərini tam qəbul etmək XX əsrin sonunda ali təhsil sisteminin əsaslandığı ənənələrin, demək olar ki, əksəriyyətindən əl çəkmək deməkdir. Amma onu da yaddan çıxarmaq lazım deyil ki, Boloniya prosesi qanun deyil, fəaliyyət üçün bələdçidir. Əgər Boloniya prosesinə rəsmi tələblər toplusu kimi baxsaq, belə tələbləri mexaniki olaraq tətbiq etsək, yaxşı heç nə əldə etmək mümkün olmayacaq. Bununla belə, Boloniya prosesi kifayət qədər demokratik bir prosesdir – hər bir ali məktəb özü üçün müəyyənləşdirməlidir ki, bu prosesdə hansı miqyasda və formada iştirak edəcək. Önəmli olan isə başqa məsələdir – XXI əsr təhsili XX əsr təhsilindən köklü surətdə fərqlənəcək!

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası". //Azərbaycan məktəbi, 2013, № 5.

2. "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu.// Azərbaycan məktəbi, 2002, № 6.

3. "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası"nın həyata keçirilməsi ilə bağlı Fəaliyyət Planı". //Azərbaycan, 2015, 20 yanvar.

4. Cabbarov M. Təhsil dövlət siyasətinin prioritetləri sırasında ilk yerlərdən birini tutur. //"Azərbaycan" qəzeti, 2015, 1 mart.

5. Тайхлер У. Многообразие и диверсификация высшего образования: тенденции, вызовы и варианты политики. Вопросы образования, 2015, № 1.

А.Абдуллаев

Высшее образование: выпускник и трудовой рынок

Резюме

В статье говорится о Болонской системе в области высшего образования, о влиянии его на качество образования, о подготовке высококачественных специалистов, об адаптации образовательной системы к трудовому рынку.

Также затронуты вопросы о предпринятых шагах в этой области.

A.Abdullayev

Higher education, graduates and labour market

Summary

The article is dedicated to joining to Bologna process in higher education, its impact on the quality of education, general principles of quality management, preparation of qualified professionals, adapting education system to labour market and other issues.

MƏKTƏBDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ OLUNMASI

Almaz Əsgərova,

Bakı şəhəri, 220 nömrəli tam ota məktəbin direktoru, əməkdar müəllim

Açar sözlər: ***resurs, idarə, təhsilverən, təhsilalan.***

Ключевые слова: ***ресурс, управление, преподаватель, учащийся.***

Key words: ***resourses, managing, teacher, student.***

Ölkəmizdə təhsil islahatlarının həyata keçirilməsi gedişində kadr və intellektual potensialın, məktəb sisteminə daxil olan insan resurslarının möhkəmləndirilməsi prioritet sahələrdən biri kimi çıxış edir. Ona görə də bu sahə həmişə diqqət mərkəzində saxlanılır. "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası"nın həyata keçirilməsi ilə bağlı Fəaliyyət Planı"nda ümumtəhsil müəssisələri müəllimlərinin peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması üçün yeni metodların hazırlanması və tətbiqinin, bütün təhsil pillələri üçün innovativ təlim metodologiyasının və müvafiq texnologiyaların tətbiqi məqsədi ilə tədbirlərin görülməsi də insan resurslarının idarə olunması ilə əlaqələndirilir. Deməli, təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin daim yüksəldilməsini təmin edən yeni sistem – mexanizm də bu məqsədi güdür.

Qlobal vəzifələrin reallaşması yolları idarəetmənin düzgün, şəffaf, səmərəli qurulması, insan resurslarının idarə olunmasının effektivliyini zəruri edir. İnsan kapitalı öz dəyərini nəinki saxlamalı, hətta qat-qat artırmalıdır.

Tədris müəssisəsində insan resurslarının idarə olunması, hər şeydən əvvəl, məktəbdə müəllimlərin ixtisası üzrə yerləşdirilməsi, kadrların peşəkarlığının artırılması, iş şəraiti, şəxsi inkişaf, işin icrasının qiymətləndirilməsi və başqa məsələlərdən çox asılıdır.

Müasir məktəb şagirdlərə xidmət edir. Lakin bu məqsədə çatmaq üçün yüksəkixtisaslı müəllim potensialının olması zəruri şərtlərdəndir. Ona görə də insan resurslarının idarə olunmasından danışarkən, söhbətin məğzini, ilk növbədə hazırkı və gələcək kadr ehtiyaclarının müəyyən edilməsi, kadrların düzgün seçilməsi və işə götürülməsi, həvəsləndirilməsi, onların iş yerində sabitləşdirilməsi, vaxtaşırı treninqi, inkişafı kimi problemlər təşkil edir. Son illərə qədər məktəblər üçün müəllimlərin seçilməsi və təyin edilməsi məktəb direktorlarının səlahiyyətində idi. Belə olduqda məktəb rəhbəri müəyyən təsirlərdən, subyektivlikdən uzaq ola bilmirdi. İndi isə ümumtəhsil məktəblərinin kadr təminatı, seçimi və təyinatı mərkəzləşdirilmiş formada Təhsil Nazirliyi tərəfindən aparılır. Aydındır ki, bu qayda heç də məktəb rəhbərinin bu sahədən kənarlaşdırılması kimi düşünülməməlidir. Çünki yenə də yerlərin düzgün müəyyənləşdirilməsi, sifarişlərin dürüstləşdirilməsi, onlar üçün vaxtında sifariş verilməsi məktəb rəhbərlərinin üzərinə düşür. Onun cavabdehliyi yerində qalır.

Məktəbdəki insan resursları ilə də müntəzəm olaraq məktəbin rəhbərləri məş-

ğul olmalıdır və buna təhsilimizin aparıcı problemi kimi baxılmalıdır. Məktəbdə insan resurslarının səmərəli idarə olunması yalnız təhsilimiz haqqında aydın təsəvvürün olduğu mühitdə mümkündür.

Unutmaq olmaz ki, bu işdə məktəb rəhbərinin yalnız bilik və bacarıq səviyyəsinin yüksək olması kifayət deyildir. O, təlim prosesinin hər bir mərhələsindən xəbərdar olmaqla yanaşı, fənn kurikulumlarının tətbiqini yaxından izləməli, hər müəllimə tövsiyələr verməyi bacarmalı, istər müəllimlərin işinin monitorinqində, istərsə də şagirdlərin bilik və bacarıqlarının qiymətləndirilməsində obyektiv mövqedə durmağı, sərişlilik göstərməyi özünün mənəvi borcu bilməlidir. Rəhbərin şəxsiyyəti təlim-tərbiyə prosesində təşkilatçı-lider təsirini bağışlamalıdır.

İndi təhsil cəmiyyətin ən prioritet sahələrindən biridir. Çünki təhsil cəmiyyətin inkişafını təmin edən həlledici amildir. Bütün insanlar, ancaq təhsil mərhələsindən keçməklə formalaşır. Cəmiyyət də inkişafa təhsillə başlayır və onun müntəzəm davam etdirilməsi mövqeyində durur. Çünki öyrənmək və öyrətmək ehtiyacı təhsilin yaranmasına və inkişafına zəmin olmuşdur. Bir sıra zəruri problemlərin meydana çıxması və daim təkmilləşmək tələbatı bu günün təhsil sisteminin yaranmasına qədər davam etmiş və etməkdədir. Lakin bu sistem indiyədək heç zaman belə çətin problem qarşısında qalmamışdır; nəyi öyrədək, necə öyrədək, bu öyrənmə mərhələləri necə sıralanmalıdır? Nəzərə almaq lazımdır ki, təhsilverənlərin böyük əksəriyyəti indiyədək ənənəvi metodlarla işləmişdir. Yeni metodlara yiyələnmək isə elə adi məsələ deyildir.

Bundan əlavə, məktəbin bir vəzifəsi də mədəni irsi formalaşdıran dəyərləri öyrətməkdir. Zamanın sürətinə uyğunlaşması üçün hər yerdə İKT-nin zəruriliyi qəbul edilir. Çünki sürətli texniki inkişaf buna hazır olmayan cəmiyyəti öz arxasınca kortəbii surətdə aparır. Eyni vaxtda zaman adlandırdığımız məfhum paralel olaraq özünə lazım olan insan resurslarını yaradır. Yenicə dünyaya gəlmiş, hələ oxumağı-yazmağı (təhsili) bilməyən bu kiçicik varlığın beyni təhsildən əvvəl texnikanı mənimsəyir, anlayır, onu idarə etməyə öyrəşir və beləliklə də, onlarda məhz təhsilsiz və təhsilverənsiz yeni bacarıqlar yaranır, inkişaf edir.

İndi təhsilalanlara dünyanın həm mənəvi, həm də maddi reallıqlarını tanıdan biliklər verilməlidir. Uşaqlara hər zaman və hər yerdə qüvvədə qalacaq, əhəmiyyətini itirməyəcək biliklər aşılanmalıdır.

Bax belə bir mühit və şəraitdə təhsilverənlərin davamlı təkmilləşdirilməsi ən aktual bir məsələ kimi öz həllini gözləyir. Təhsilin məqsədi insanı inkişaf etdirmək olmalıdır. Təhsildə insanın zehni inkişafı, intellektual səviyyəsi son dərəcə vacibdir. Bu yeni məzmun üzərində qurulan, yeni düşüncə tərzi tələb edən, yeni yanaşmaları formalaşdıran, texniki bacarıqları özündə ehtiva edən təlimlərin, treninqlərin, kursların və seminarların təşkilini də belə vacib bir məsələyə çevirir. Bu gün fəaliyyətdə olan müəllim də bilməldir ki, hər gün öyrənməsə, nələrsə yarımçıq qalar, tam başa çatdırılmaz. Buna görə də müəllimlərin ixtisasartırması və təkmilləşdirilməsi müasir təhsil sistemindəki dəyişiklik qədər vacib bir məsələ kimi meydana çıxır.

Təhsilin müxtəlif formalarının (ənənəvi, sərbəst, distant, inklüziv...) meydana çıxdığı bir zamanda təhsilverənin ixtisasının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri də şaxələnir, çoxalır. O da öz növbəsində yeni mexanizm tələb edir.

Təhsil prosesində insan resursunun - təhsilverənin iştirakı mütləqdir. Çünki təhsil həmişə özündən əvvəlki təcrübəyə əsaslanaraq zənginləşir və inkişaf edir. Bu isə yalnız planlaşdırma və proqramlaşdırma əsasında həyata keçirilir. Lakin bizə məlum olan təhsil formalarının bəzilərində təhsilverənin bir başa iştirakına ehtiyac qalmır. Bu da artıq bir çox sualların yaranmasına səbəb olur.

Burada təhsilverənin bu gün hansı bilik və bacarıqlara malik olması da sual doğurur. Qəribədir ki, mürəkkəb texnikanı idarə etməyi bacaran təhsilalan subyektin ona verdiyi ən sadə bilikləri çətinliklə qavrayır və mənimsəyir. Bunun isə müxtəlif səbəbləri vardır: hər gün yeniləşən texnologiyanı bilmək sosial tələbatdır; uşaq onu özü öyrənir, çünki münbit mühit var. Hətta bacarıqları ilə böyükləri heyrətləndirir və lazım olanda kömək də edə bilir. Subyektin təhsilalana öyrətdiyi könüllü deyil, məcburidir, bu bir növ şəxsi fikirlərə, düşüncəyə təzyiq kimi səslənir, başqasının-təhsilverənin şəxsiyyət üzərində hakimiyyəti və zorakılığı kimi görünür. Məhz buna görə də hazırda yeni elmi metodologiyanın əsasında təhsil mühitinin maraqlı, cəlbedici olması üçün müxtəlif tədqiqat və araşdırmaların aparılması daha çox diqqəti cəlb edir.

Müəllimin ixtisasının artırılmasından, peşəkarlığından çox yazılsa da, müasir peşəkar müəllim xarakteri, xüsusiyyətləri haqqında tədqiqatlar lazımi səviyyədə deyildir. Uşaqlarla, onların valideynləri ilə pedaqoji əməkdaşlıq şəraitində işləyən müəllimin peşəkarlıq xüsusiyyətləri öyrənilməli, onların bu sahədəki fədakarlığı, məsuliyyətliliyi, qayğıkeşliyi və xarizmatikliyi, öz ixtisasını əla bilməsi müəllimin mənəvi keyfiyyətləri kimi əsas komponent olaraq həmişə diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır.

Müəllim şərəf və dürüstlüyün simvolu olmalıdır. Məktəb hər bir müəllimdən bunu gözləyir. Burada köməyə gələn amillərdən biri də müəllimin etik normalarıdır.

O da aydındır ki, yeni texnologiyalar məktəbə çox gec, vaxtı keçmiş halda gəlib çıxır. Sözsüz ki, bunun çox müxtəlif səbəbləri vardır. Bəziləri bilavasitə təhsil müəssisələri ilə bağlıdır. Çünki elm mərkəzləri ilə təhsil müəssisələri arasında əlaqə zəifdir. Cəmiyyətə birbaşa ötürülən yeni texnologiyalar təhsilə o vaxt gətirilir ki, o artıq cəmiyyətdə aktuallığını itirmiş olur. Köhnəlmiş, məktəbə yenilik kimi təqdim olunan bu texnologiyalar öyrənilib, öyrədilənə qədər texniki inkişaf bunu qabaqlayır və hətta ötüb keçir.

Dünyada qəbul olunmuşdur ki, istənilən dövlətin inkişafı onun təhsil sisteminin keyfiyyətindən asılıdır. Keyfiyyətin təmin edilməsi üçün: yaxşı müəllimlər, yüksək mənəvi dəyərlər, əla imtahan nəticələri, valideynlərin, ictimaiyyətin dəstəyi, geniş resurslar, müasir texnologiyanın tətbiqi, güclü və məqsədyönlü liderlik, şagirdlərin qayğısına qalan məktəb, balanslaşdırılmış və mükəmməl tərtib olunmuş kurikulum və b. zəruridir.

Ona görə də bu gün təhsilalan üçün bunların bir çoxu maraqlı deyil, darıxdırıcıdır, yorucudur. Amma onlar bilməlidirlər ki, kortəbii bacarıqlar da təhsil deyildir. Bacarıqların elmi əsası və təhlili olduqda savadlılıq və ziyalılıq yaranır. Buna görə də təhsil sisteminin səmərəli qurulması vacibdir və zəruridir. Artıq yeni yanaşmaların, yeni düşüncə tərzinin və dəyişikliklərə hazır olan çevikliyin daimi tətbiqi qaçılmazdır.

Ənənəvi məktəb proqramı düşüncəni yox, təkrarı, əzbərləməni aşılayır, proqramlar tələbata uyğun gəlmir, sosial sifariş nəzərə alınmır, təhsilin hədəfləri bu günün tələbləri ilə uzlaşmır. Ona görə də hazırda proqramların yenidən işlənməsi, tədris planında dəyişikliklərin aparılması, təhsilin beynəlxalq təhsilə uyğun formalaşdırılması, inteqrativ təhsilin inkişafı bu günün zəruri tələbatıdır və bu iş davam edir.

Təhsildə dəyişiklik məntiqi təfəkkürün inkişafına xidmət edən məzmun kəsb etməlidir. Məntiqə uyğun tapşırıqlar, oyunlar, çə-

lışmalar maraqlı, düşündürücü və əyləncəlidir. Artıq buna aid kifayət qədər materiallarımız vardır.

İbtidai pillədə uşaqlara verilən təhsilin məzmununda məhz məntiqin üstünlük təşkil etməsi davamlı təhsil üçün əsas yaratmalıdır. Sözsüz ki, inkişaf bir qayda olaraq sadədən mürəkkəbə doğru getmişdir.

Təhsil vərdişlərinin yaradıldığı ibtidai pillədən sonra təhsildə elmilik əsas götürülməlidir. Elmi biliklərin tədrisi prosesi isə artıq təbaşirə, müəllimin mühazirəsinə, uzun-uzadı izahına yox, İKT vasitələrindən tam istifadə şəraitində, tədqiqat xarakterli olaraq təhsilalana çatdırılmalı, onun elmin əsaslarını yaş səviyyəsinə uyğun, inkişafın yüksələn xətti ilə, əyani şəkildə öyrənməsinə şərait yaradılmalıdır.

"Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası"nın həyata keçirilməsi ilə bağlı Fəaliyyət Planı"nda 2015-2020-ci illərdə təhsil müəssisələrində informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının, əsaslı təlim metodologiyasının tələblərinə uyğun infrastrukturun yaradılması, hər bir təhsil müəssisəsinin internetlə, ümumi orta təhsil səviyyəsində hər bir şagirdin elektron dərsliklər yüklənmiş kompyuter-planşetlə təmin olunması nəzərdə tutulmuşdur. Bu gün müəllimlərin ixtisasartırma istiqamətində təkmilləşdirilməsi də bununla birbaşa bağlıdır.

İKT vasitələrindən istifadə edərək hər bir mövzunun tədqiqi, əyani təqdimatı, motivasiya və problem situasiyanın yaradılaraq şagirdin mövzuya cəlbi təmin olunmalıdır. Burada səmərəli nəticə almaq üçün müəllimin yaradıcılığına yox, təhsildə dövlət standartlarının məqsədyönlü tətbiqinə və nəticəyönümlülüyünə diqqət yetirilməlidir. Bunları əldə etmək üçün isə bir an belə ləngimədən fəaliyyətə başlamalı və yaxşı vətəndaş, gərəkli insan yetişdirmək üçün bütün maneələri dəf etməyi bacarmalıyıq. Bu, bizim gələcəyimiz üçün lazımdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, təhsillə əlaqədar təqdimatların məktəblərdəki təhsil xidmətlərinin keyfiyyətinə təsir edən müxtəlif amillər vardır. Bu amillərin bir hissəsinə bilavasitə məktəb rəhbəri nəzarət edir, ancaq elə hissələr var ki, onlar birbaşa müəllimlər tərəfindən icra olunmalıdır. Bir sözlə, resurslar aktiv fəaliyyətdə olmalıdır.

Məktəb rəhbəri isə, insan resurslarının təkmilləşdirilməsinə, qiymətləndirilməsinə, motivasiyanın təmin olunmasına məsuliyyət daşıdığı kimi, təlim-tərbiyə prosesinin keyfiyyətinə də cavabdehdir və kollektivi qarşılaşdığı bütün çətinliklərə sinə gərməyə hazırlamalı, onlar məktəbdə insan resurslarının son dərəcə səmərəli istifadə edilməsinə səy etməlidirlər.

Təhsil müəssisəsində insan resurslarının idarə olunmasına elə yeni müəllimin məktəbə qədəm qoymasından başlanmalıdır. Keyfiyyətli tədris prosesi haqqında fikirləşən rəhbər özünün fikir və düşüncələrini tabeliyindəki müəllimlərlə də bölüşməlidir. Hər şeydən əvvəl, müəllimlər üçün yaxşı iş şəraiti yaradılmalıdır. O, müəllim peşəsinin xüsusiyyətlərinin hamı tərəfindən dərk edilməsinə nail olmalıdır. Müəllim isə öz peşəkar bacarıq və biliklərini dərs dediyi şagirdlərə ötürməlidir.

Müəllimin peşəkar inkişafına və treninqinə ardıcıl fikir verilməlidir. Məktəbdə təşkil olunan treninqlərdə təcrübə və fikir mübadiləsi aparılmalıdır. Məktəbdə təşkil olunan seminar və mühazirələr məzmunlu keçirilməlidir.

Rəhbərlik isə görülən işlərin düzgün və obyektiv qiymətləndirilməsinə daimi bir proses kimi yanaşmalıdır.

İnsan resurslarının idarə olunması və onun gündəlik icrası ikitərəfli ünsiyyət əsasında qurulmalıdır. Hər kəsin müəllimlər üçün müəyyən edilmiş etik normalara riayət etməsi əsas prinsip sayılmalıdır. Müəllimlərin öz işinə həvəslə yanaşmaları üçün bütün imkanlardan istifadə edilməlidir. Unudulmamalıdır, başqa nailiyyətlər əldə etmək istəyən müəllimlər qarşılarına çətin, maraqlı məqsədlər qoyur, onların icrasından mənəvi zövq alırlar.

İnsan resurslarının idarə olunması psixoloji amillərlə də sıx bağlıdır. İşçilərin rəğbətləndirilməsi çox önəmli məsələlərdəndir.

Məktəb təcrübəsi göstərir ki, idarəçiliyin düzgün qurulması əldə olunan nəticələrin mayasını təşkil edir. Pedaqoji kollektivdəki məqsəd aydınlığı idarəetmənin uğurunun açarıdır. Sözsüz ki, bu yol onların keyfiyyətlə işləmələrinə öz təsirini göstərməmiş qalmayacaqdır.

Yuxarıdakı problemlərin hər biri pedaqoji kollektivimizi düşündürən məsələlərdəndir. Onlar bu məsələlərin ən səmərəli həlli yollarının tapılması üçün axtarışlar aparır, direktiv sənədlərdə göstərilmiş tələbləri öyrənir və onları əsas götürür, müasir təhsilə xas olan yaradıcılıq axtarışlarını davam etdirirlər. Qeyd etməliyəm ki, bu sahədə bir sıra uğurlarımız da vardır. Artıq məktəbimiz ən qabaqcıl təhsil müəssisələri sırasındadır. Məzunlarımızın ali məktəblərə qəbulu da qənaətləndiricidir. Digər təlim, təhsil göstəricilərimiz də fərəhləndiricidir. Lakin görüləsi işlərimiz daha çoxdur. Onların hamısı məktəbdə insan resurslarının səmərəli istifadəsi ilə sıx bağlıdır. Məktəbdə insan resurslarından səmərəli istifadə edilməsi işə böyük yaradıcılıqla yanaşmağı tələb edir. Bunun üçün təhsil haqqında direktiv sənədləri öyrənməklə yanaşı, məktəb təcrübəsinin ən son nailiyyətlərinin mənimsənilməsi və tətbiqinə ardıcıl fikir verilməlidir.

Rəyçi: prof. Ə.Ağayev

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası".// Azərbaycan məktəbi, 2013, № 5.

2. "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası"-nın həyata keçirilməsi ilə bağlı Fəaliyyət Planı". //Azərbaycan məktəbi, 2015, № 1.

3. Cabbarov M. Təhsil sistemi milli dəyərlərə və peşəkar kompetensiyalara malik Azərbaycan vətəndaşı yetişdirməlidir. "Azərbaycan" qəzeti, 2013, 15 sentyabr.

4. Yeni təhsil proqramlarının (kurikulumların) tətbiqi məsələləri. Ümumi təhsildə inteqrasiya. Bakı: Mütərcim, 2014.

A.Аскерова

Управление человеческими ресурсами в школе

Резюме

В статье говорится о целесообразных, рациональных методах управления человеческими ресурсами и их применении.

A.Asgarova

School: Management of human resources

Summary

The article is dedicated to the cost effective methods which are used in managing human resourses and their implementation ways.